



cooperunicamp

Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores da UNICAMP

POLÍTICA DE SUCESSÃO DE ADMINISTRADORES



REGIMENTO INTERNO

| | | | |
|---------|---|---------|---------|
| Título: | Política de Sucessão de Administradores | Código: | PSA_001 |
| VP: | Riscos / Compliance / Prevenção | Versão: | 001 |

SUMÁRIO

| | | |
|-----|--|---|
| 1. | HISTÓRICO DE REVISÃO..... | 3 |
| 2. | OBJETIVO..... | 4 |
| 3. | POLÍTICA DE SUCESSÃO..... | 4 |
| 4. | PLANO DE SUCESSÃO..... | 5 |
| 5. | IDENTIFICAÇÃO..... | 5 |
| 6. | AVALIAÇÃO..... | 5 |
| 7. | TREINAMENTO..... | 6 |
| 8. | SELEÇÃO..... | 6 |
| 9. | APROVAÇÃO, DIVULGAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA..... | 7 |
| 10. | BASE REGULATÓRIA..... | 7 |

**REGIMENTO INTERNO**

| | | | |
|---------|---|---------|---------|
| Título: | Política de Sucessão de Administradores | Código: | PSA_001 |
| VP: | Riscos / Compliance / Prevenção | Versão: | 001 |

2. OBJETIVO

A COOPERATIVA DE ECONOMIA E CRÉDITO MÚTUO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS – COOPERUNICAMP tem por finalidade estabelecer as diretrizes e as principais atribuições associadas a sucessão de administradores.

A COOPERUNICAMP mantém a POLÍTICA DE SUCESSÃO em atendimento a Resolução n.º 4.878/20 com a função de implementar em suas rotinas processos que possibilitem a realização de gerenciamento e monitoramento necessário, garantir a continuidade e sustentabilidade dos negócios, a execução da estratégia, o atendimento aos princípios de governança corporativa que assegurem a solidez e a eficiência da Cooperativa e a preparação de pessoas capacitadas a assumirem os cargos da alta administração.

A COOPERUNICAMP mantém a POLÍTICA DE SUCESSÃO compatível com a natureza, o porte, a complexidade, a estrutura, o perfil de risco e o modelo de negócio da Cooperativa, de forma a assegurar que os ocupantes dos cargos da alta administração tenham as competências necessárias para o desempenho de suas funções.

Essa política se aplica aos cargos da Diretoria Executiva e Conselho Fiscal, definidos no Artigo 21 do Estatuto Social da Cooperativa.

3. POLÍTICA DE SUCESSÃO

No desenvolvimento do processo de sucessão é observado e avaliado a regulamentação vigente do Conselho Monetário Nacional (CMN), Banco Central do Brasil (Bacen), Estatuto Social e Regimentos Internos da Cooperativa.

O planejamento sucessório é composto pelas seguintes macros etapas:

- a) **Recrutamento:** atende aos pré-requisitos do cargo executivo, levando em conta capacitação técnica compatível com as atribuições do cargo, comprovada com base na formação acadêmica, experiência profissional ou em outros quesitos julgados relevantes, traços de personalidade e estilo de liderança, habilidades interpessoais, conhecimento de legislações e regulamentações do segmento;
- b) **Recondução:** leva em conta o histórico do candidato (confiança, ética, assertividade, inteligência emocional e visão estratégica);
- c) **Eleição:** para garantir a continuidade do negócio de forma profissional, haverá necessidade de consultar o regimento eleitoral específico, de modo a garantir as premissas para assegurar que o candidato tenha os pré-requisitos necessários e capacitação para o cargo pleiteado;
- d) **Retenção:** é aplicável ao processo de preparação de sucessores e serão aplicados programas de capacitação e treinamento.

**REGIMENTO INTERNO**

| | | | |
|---------|---|---------|---------|
| Título: | Política de Sucessão de Administradores | Código: | PSA_001 |
| VP: | Riscos / Compliance / Prevenção | Versão: | 001 |

4. PLANO DE SUCESSÃO

A cooperativa estabeleceu as regras que disciplinam a identificação, a avaliação, o treinamento e a seleção dos candidatos aos cargos estatutários e, considerando, no mínimo, os seguintes aspectos exigidos pela resolução CMN – Conselho Monetário Nacional nº 4.878/20:

- I - condições para o exercício do cargo exigidas pela legislação e pela regulamentação em vigor;
- II - capacidade técnica;
- III - capacidade gerencial;
- IV - habilidades interpessoais;
- V - conhecimento da legislação e da regulamentação relativas à responsabilização de qualquer natureza por sua atuação; e
- VI - experiência.

Os detalhamentos dessas regras estão definidos no regimento eleitoral da Diretora Executiva e Conselho Fiscal.

5. IDENTIFICAÇÃO

O procedimento de identificação é a verificação das pré-condições exigidas pela regulamentação em vigor para os diretores executivos e conselheiros fiscais eleitos em Assembleia Geral:

- I. Para atendimento aos pré-requisitos do cargo as informações devem ser apresentadas e detalhadas no currículo e suficientemente evidenciadas por meio de documentos comprobatórios, que ficarão arquivados na Cooperativa;
- II. A identificação e checagem das informações apresentadas serão realizadas mediante consulta em sistema de banco de dados disponíveis: fonte pública e privada de dados cadastrais, documentos, certificados ou outras solicitações do Banco Central do Brasil;
- III. Os potenciais ocupantes de cargos de Diretoria Executiva e Conselho Fiscal devem atender às condições exigidas pelas regulamentações em vigor descritas no regimento eleitoral respectivo.

6. AVALIAÇÃO

O princípio básico é avaliar se os dirigentes cumprem as funções e responsabilidades aceitas como suas e as pré-definidas na legislação, no estatuto e nos regimentos internos.

**REGIMENTO INTERNO**

| | | | |
|---------|---|---------|---------|
| Título: | Política de Sucessão de Administradores | Código: | PSA_001 |
| VP: | Riscos / Compliance / Prevenção | Versão: | 001 |

Face ao porte e complexidade da cooperativa a avaliação dos diretores executivos se dará pela apresentação dos resultados do exercício e respectiva aprovação das contas na AGO. São fundamentais também a transparência e o entendimento do processo por todos aqueles que estarão envolvidos com a avaliação.

7. TREINAMENTO

São ações de desenvolvimento com o objetivo de aperfeiçoar ou adquirir conhecimentos necessários e alinhá-los aos valores e propósito da Cooperativa.

A educação continuada é pré-requisito para uma governança apoiada nas boas práticas de gestão.

O processo de capacitação deve contemplar um plano de desenvolvimento e tem como principal objetivo reforçar as competências que apresentaram o resultado acima do esperado e promover a aquisição daquelas que contribuirão para o bom desempenho no exercício da gestão.

A Cooperativa promoverá, em parceria com entidade educacional de renomada capacidade técnica, periodicamente, cursos preparatórios para formação de futuros integrantes aos cargos estatutários para os cooperados interessados.

Aos membros da Diretoria Executiva, a Cooperativa promoverá ou patrocinará cursos e programas de especialização visando aprimorar suas qualificações técnicas, gerenciais e interpessoais de acordo com a necessidade da Cooperativa.

A Cooperativa providenciará cronograma de cursos e treinamentos que atendam a capacitação de seus dirigentes e conselheiros com programa adequado e periodicidade anual, abordando temas diversos.

8. SELEÇÃO

A cooperativa possibilitará a seus cooperados condições para os interessados em assumirem cargos executivos se preparem ou participarem de ações de capacitação. Esta política estará disponível na sede da instituição para conhecimento de todos os cooperados.

Os candidatos devem ter conhecimentos mínimos de capacidade técnica, capacidade gerencial, habilidades interpessoais, experiência e conhecimento das leis e regimentos relativos à sua atuação haja vista a necessidade de os integrantes dos órgãos estatutários atenderem às exigências que o cargo requer, principalmente pelo fato da Cooperativa ser uma instituição financeira fiscalizada pelo Banco Central do Brasil. O detalhamento está contido no regimento eleitoral.

**REGIMENTO INTERNO**

| | | | |
|---------|---|---------|---------|
| Título: | Política de Sucessão de Administradores | Código: | PSA_001 |
| VP: | Riscos / Compliance / Prevenção | Versão: | 001 |

9. APROVAÇÃO, DIVULGAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

Esta Política de Sucessão será aprovada em Assembleia Geral da COOPERUNICAMP e estará disponível no site da Cooperativa para conhecimento de todos os cooperados.

Para assegurar a sua contínua pertinência, adequação e eficácia esta Política será revisada, no mínimo, a cada 5 (cinco) anos ou quando mudanças significativas exigirem.

A Cooperativa manterá a documentação relativa à política de sucessão de administradores à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de cinco anos.

10. BASE REGULATÓRIA

Resolução CMN nº 4.878 de 23 de dezembro de 2020.



Thiago Sancassani
Diretor Presidente



Jhony da Silva Esteves
Diretor Tesoureiro



Rafael Lucas Tolentino
Diretor Secretário